

1. Шмерлина И. О нецензурных выражениях [Электронный ресурс] / ФОМ. Опрос населения. 2008. Режим доступа: [http://bd.fom.ru/report/cat/lang\\_1/abuse/d08292](http://bd.fom.ru/report/cat/lang_1/abuse/d08292)
2. Ограничения на курение табака: за и против [Электронный ресурс] / ВЦИОМ. Пресс-выпуск № 1234. 2009. Режим доступа: <http://wciom.ru/index.php?id=268&uid=11935>
3. Почти каждый десятый россиянин смог бросить курить [Электронный ресурс] / ВЦИОМ. Пресс-выпуск №1504. 2010 . Режим доступа: <http://wciom.ru/index.php?id=268&uid=13541>

Криночкина Л.П.,  
г. Екатеринбург

## ПРОБЛЕМА ПОДГОТОВКИ СТУДЕНТА-СОЦИОЛОГА К ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Выпускники вузов в настоящее время сталкиваются с проблемой трудоустройства, которая является одной из важнейших социальных проблем. Сложнее всего молодым специалистам устроиться работать по специальности. В то же время именно интерес к профессии, желание стать хорошим специалистом и получение престижной, хорошо оплачиваемой работы являются основными мотивами получения образования современными студентами. Расхождения между профессиональными ожиданиями и реальными возможностями, представляемыми современным рынком труда, способствуют возрастанию социального напряжения и снижению количества потенциальных профессиональных кадров (т.к. те, кто трудоустроился не по специальности, «оседают» в новой сфере и постепенно утрачивают и профессиональные навыки, и желание работать).

Большинство работодателей заинтересованы в том, чтобы новый сотрудник без дополнительной подготовки сразу включился в рабочий процесс. Для этого помимо когнитивных компетенций специалист должен обладать рядом некогнитивных, таких как общительность, умение работать в стрессовой ситуации, выполнять поставленные задачи с учётом строго установленных временных рамок, управлять персоналом и т.д. Проведённое в двух регионах России в 2006 году исследование показало, что коэффициент значимости по некогнитивным компетенциям для работодателя даже выше, чем по когнитивным [1].

В то же время причиной работы не по специальности может быть не только нехватка мест или отказ работодателя, но и собственный выбор выпускника.

Для выпускников, получивших социологическое образование, одним из видов дальнейшей профессиональной деятельности является работа в организациях, занимающихся проведением социологических исследований. При отсутствии опыта работы и в условиях перенасыщения рынка труда молодыми специалистами велика вероятность, что выпускнику предложат не вполне квалифицированную должность, такую как интервьюер или супервайзер. Можно предположить, что на подобные должности согласятся те молодые специалисты-социологи, которые и в дальнейшем планируют работать по специальности и постепенно повысить свой профессиональный статус, т.е. люди заинтересованные. В свою очередь и фирмы заинтересованы в таких сотрудниках.

Однако удержать молодых специалистов, столкнувшихся с работой интервьюера или супервайзера, порой непросто. Интервьюер – должность достаточно стрессовая, предполагающая наличие стрессоустойчивости и умение абстрагироваться от отдельных неприятных ситуаций, к примеру, грубости респондента. Первое время для многих бывает психологически сложно просто позвонить респонденту или поговорить при личной встрече, негативная же ответная реакция переносится болезненно. Мнение о работе

социолога в России невысоко: он скорее ассоциируется с человеком, задающим вопросы, цель которых далеко не всегда ясна, чем со специалистом, результаты труда которого приносят конкретную пользу. Поэтому интервьюеры в ходе своей работы сталкиваются с соответствующим отношением. К слову, образ социолога в глазах россиян заслуживает, на наш взгляд, отдельного изучения для дальнейших рекомендаций и по подготовке специалистов, и по организации и проведению исследований специализированными фирмами. Должность же супервайзера является по большому счёту авральной и предполагает умение управлять людьми и готовность проводить на работе большее количество времени, чем было оговорено с работодателем изначально. Супервайзер организует работу сотрудников, которые чаще всего не имеют социологического образования и официально не трудоустроены; у многих из них это не основная работа. Такие работники менее ответственны и могут подвести: не выполнить задание или выполнить не в срок, не поставить супервайзера в известность по поводу возникших проблем, не выходить на связь и др. В то же время сроки проведения исследования с заказчиком оговорены заранее, и их несоблюдение может отразиться на репутации фирмы и на дальнейшем сотрудничестве с данным заказчиком. Ответственность за соблюдение сроков лежит на супервайзере, поэтому ему приходится в короткий срок организовывать других сотрудников и зачастую участвовать самому в завершении исследования. Отсюда работа в послерабочее время и в выходные.

Таким образом, мы видим реальную необходимость некогнитивных компетенций у молодых специалистов-социологов: стрессоустойчивость, готовность укладываться в необходимые сроки, управленческие навыки. В Образовательном Стандарте второго поколения, принятом в 2000 г., вместо компетенций внимание уделяется требованиям к содержанию образовательной программы. Образовательный Стандарт третьего поколения полностью отличается от него; этот стандарт основан на компетентностном

подходе к образованию. В нём как одна из общекультурных компетенций названа «способность находить организационно-управленческие решения в нестандартных ситуациях и готовность нести за них ответственность», однако двух других приведённых выше компетенций в Образовательном Стандарте нет. Устроившись на работу, молодой специалист оказывается в ситуациях, с которыми его не только не учили справляться, но и, возможно, не предупреждали о них.

При подготовке социологов уделяется недостаточно внимания таким аспектам, как условия работы в социологической фирме, сложности, с которыми предстоит столкнуться (их психологическая составляющая), выходы из возможных кризисных ситуаций. В то же время это представляется крайне необходимым для того, чтобы молодой специалист не покинул рабочее место, не справившись с неожиданными трудностями. Большую роль в плане ознакомления студента с будущей работой играет социологическая практика, поэтому её организация должна быть тщательно продумана как факультетом, так и принимающей стороной. Также в рамках предмета психологии можно, к примеру, уделять больше внимания психологическим аспектам будущей работы. Это могут быть как теоретические блоки, так и отдельные занятия-тренинги, проводимые совместно преподавателем психологии и социологом, знающим работу в социологических фирмах изнутри. Можно организовывать встречи студентов-социологов и супервайзеров действующих фирм, где последние будут рассказывать о трудностях и перспективах такой работы. Эти встречи будут не менее важны, чем лекции руководителей фирм и отделов.

Способы развития необходимых для студентов-социологов компетенций требуют отдельной тщательной разработки.

#### Литература

1. Быданова Е.Н.. Анализ компетенций выпускников российских вузов //Социс. 2008. №4. С.140-142

## РЕЛИГИОЗНОСТЬ СТУДЕНЧЕСКОЙ МОЛОДЕЖИ

Современное российское общество находится на сложном и противоречивом этапе развития. Происходит трансформация не только политического, административного и экономического устройства, но и духовных основ общества. Трансформация ценностного сознания студенческой молодежи происходит особенно болезненно, поскольку на социальное самочувствие молодых людей влияют самые разнообразные кризисы – самореализация, социализация, доверия социально-политическим институтам общества.

Важнейшее операциональное понятие социологии религии - религиозность, которая определяется как социальное качество индивида и группы, выражающееся в совокупности их религиозных свойств. В ее структуру входят интеллектуальный (когнитивный), эмоциональный и деятельностный компоненты [8, 134]. В соответствии с наличием (либо отсутствием) и интенсивностью религиозных (либо нерелигиозных) признаков, а также с положением в системе жизненных ориентации личности может выстраиваться следующий типологический ряд.

1. Религиозные с доминантной религиозной ориентацией прочно верят в основные положения вероучения, осознают себя членами определенной религиозной общности. Регулярно совершают акты культового действия, главный мотив которых - религиозный. Играют активную роль в религиозной группе, распространяют религиозные взгляды. Религиозное сознание существенно влияет на мотивацию социальной деятельности.

2. Религиозные с подчиненной религиозной ориентацией верят лишь в самые существенные положения вероучения и, как правило, осознают себя членами определенной религиозной общности. Культовые действия совершают нерегулярно, религиозный мотив участия в них может оказаться